

Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretärin

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Stefan Weber, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Nachrichtlich:

Präsidentin des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Frau Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/5030

15. Dezember 2020

Sachstandsbericht – Digitales Personalmanagement

Sehr geehrter Herr Weber,

mit Umdruck 19/3284 haben wir zugesagt, im vierten Quartal 2020 einen umfassenden Sachstandsbericht für das digitale Personalmanagement vorzulegen.

Den beigefügten Bericht übersende ich Ihnen mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Silke Torp

Anlage: Sachstandsbericht Digitales Personalmanagement

Sachstandsbericht Digitales Personalmanagement

Finanzministerium
VI 13
Reventloulallee 2-4
24105 Kiel

Version: Final
Stand: 07.12.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Zusammenfassung	4
3	Status und weiteres Vorgehen	7
3.1	Überführung des Projekts KoPers in die Linie	7
3.2	Neues Releasemanagement	8
3.3	Pilotierung von KoPers/Integriert bei Landespolizei und DLZP	9
3.4	Rollout von KoPers/Integriert in der Landesverwaltung.....	11
3.5	Pilotierung der Module Stellenverwaltung & Beurteilungen	12
3.6	Pilotierung und Rollout der Module Bewerbungs- und Reisemanagement	13
3.7	Pilotierung von Self Services	14
3.8	Systembetrieb im AIT und DLZP	15
3.9	Auswertungen und Berichte für das digitale Personalmanagement	16
3.10	Zentralisierung von Prozessen im DLZP, Umzugskosten und Trennungsgeld.....	17
4	Nächste Berichterstattung	18

1 Vorbemerkung

Der letzte ausführliche Sachstandsbericht zum Projekt KoPers wurde dem Finanzausschuss mit dem Umdruck 19/3284 vorgelegt. Die Beratung erfolgte in der Sitzung am 09.01.2020.

*Letzter Bericht an
den Finanz-
ausschuss*

Mit dem o.a. Umdruck wurde der nächste schriftliche Bericht für das vierte Quartal 2020 angekündigt.

Mit dem nachfolgenden Bericht entspricht das Finanzministerium der angekündigten Folgeberichterstattung.

2 Zusammenfassung

Der vorliegende Status aus den einzelnen Bereichen lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Die mit dem o.a. Umdruck angekündigte Überführung der Projektaufgaben auf die Linienorganisationen wurde planmäßig zum 01.04.2020 vollzogen. *Überführung des Projekts KoPers in die Linie*
- Die inhaltlich und zeitlich befristeten Aufgaben für den Rollout des KoPers-Verfahrens werden von einer Projektgruppe wahrgenommen.
- Der Softwarehersteller hat Anfang des Jahres 2020 zusammen mit Dataport neue Grundsätze für die Releaseplanung vorgestellt. Ziel ist es, die Verlässlichkeit und Qualität der Softwarelieferungen zu verbessern. *Neues Release-management der Softwarefirma*
- Es wurde festgelegt, dass ab 2020 drei Releases pro Jahr zu bestimmten Terminen (Februar, Juni, Oktober) geliefert werden und die Länder SH und FHH pro Release insgesamt 250 Punkte zur Umsetzung anmelden können.
- Die Länder werden zusammen mit Dataport und P&I bis zum Ende des Jahres 2020 eine Zwischenbilanz ziehen, ob die Ziele erreicht worden sind.
- Die Projektgruppe Rollout wurde erfolgreich eingerichtet. *Pilotierung und Rollout des integrierten Verfahrens*
- Die Pilotierung des integrierten Verfahrens in der Landespolizei für ca. 9.400 Personalfälle und ca. 120 Sachbearbeiter*innen verläuft positiv.
- Der Rollout des integrierten Verfahrens wird im Dezember 2020 im MILIG mit ca. 25 Sachbearbeiter*innen und ca. 1.200 Personalfällen fortgesetzt.
- Die Rolloutplanung für 2021 und 2022 wird validiert.
- Der Abschluss des Rollouts kann nach derzeitigem Stand bis Ende 2022 plangemäß erreicht werden.
- Das digitale Portfolio des integrierten KoPers-Verfahrens wird um weitere Funktionalitäten erweitert. *Pilotierung der Module Stellenverwaltung, Beurteilungen*
- Das Stellenmodul zur digitalen Bewirtschaftung von Planstellen und Stellen soll im ersten Quartal 2021 im MILIG pilotiert werden. In diesem Quartal soll auch das Beurteilungsmodul zur digitalen Unterstützung des Regelbeurteilungsverfahrens im MILIG in Betrieb genommen werden.
- Die Bewerbungsverfahren mit KoPers verlaufen problemlos. *Pilotierung und Rollout der Module Bewerbungs- und Reisemanagement*
- Mit dem digitalen Bewerbungsmanagement wird eine hohe Onlinequote von ca. 98% bei den Bewerbungen erreicht.

- Das Digitale Reisemanagement soll Mitte 2021 im Bereich des Finanzministeriums pilotiert werden. Es ist vorgesehen, dass der Prozess von der Antragstellung bis zur Abrechnung vollständig digital abgebildet wird.
- Ziel von KoPers/Integriert ist auch, Personalprozesse vollständig digital zu unterstützen (von der Antragstellung bis zum Bescheid und der ggf. erforderlichen Abrechnung). Hierfür sollen digitale Self Services eingerichtet werden. *Pilotierung von Self Services*
- In 2021 soll neben der Digitalisierung der Reiseprozesse auch die Verdienstabrechnung online bereitgestellt werden. Dieses neue Verfahren soll im Geschäftsbereich des FM pilotiert werden.
- Die Systemstabilität und damit verbundene Verfügbarkeit für die Anwender*innen hat sich deutlich und zufriedenstellend verbessert. *Systembetrieb*
- Bestehende Fehlerkonstellationen belasten den Betrieb im AIT und DLZP. Der Fehlerabbaupfad muss konsequent weiterverfolgt werden.
- Die neue Datenbankinfrastruktur für Auswertungen wurde erfolgreich aufgesetzt. *Auswertungen und Berichte für das digitale Personalmanagement*
- Mit dem neuen Auswertungswerkzeug Power BI sollen nunmehr sukzessive die erforderlichen Berichte und Auswertungen für das digitale Personalmanagement erstellt werden.
- Die Arbeiten an der Umsetzung der Prozessagenda und der damit verbundenen Zentralisierung von Personalmanagementaufgaben im DLZP wurden fortgesetzt. *Zentralisierung von Prozessen im DLZP*
- Mit Wirkung vom 15.08.2020 sind die beiden Prozesse zur Bearbeitung von Umzugskosten und Trennungsgeld beim DLZP zentralisiert worden. Die Zentralisierung erfolgt dabei gemäß Beschluss des KoPers-Beirats in mehreren Stufen. *Umzugskosten und Trennungsgeld*

Aus den vorliegenden Einzelberichten zum Status wird ersichtlich, dass wichtige Meilensteine in 2020 erreicht worden sind.

Gesamtfazit

Die Herausforderungen des laufenden Betriebs und der gleichzeitigen Weiterentwicklung des digitalen Personalmanagements müssen weiterhin gemeinsam betrachtet und gemeistert werden. Die Handlungsmaxime des Finanzministeriums ("Qualität vor Zeit"), die zum Zeitpunkt der Übernahme des Projekts KoPers in 2017 ausgegeben worden ist, hat sich auch in 2020 bewährt und wird die Grundlage für die Aktivitäten in den nächsten Jahren darstellen.

Besonders hervorzuheben ist der Umstand, dass sich die Hauptaufgabe von KoPers (die vollständige Ablösung der bestehenden Altverfahren für die Personalverwaltung und Abrechnung durch ein integriertes IT-Verfahren) auf der Zielgeraden befindet. Das Kernverfahren (KoPers/Integriert) wird nach einer erfolgreichen Pilotierung in der Landespolizei und dem DLZP bis Ende 2022 landesweit eingeführt.

3 Status und weiteres Vorgehen

3.1 Überführung des Projekts KoPers in die Linie

Mit dem Umdruck 19/3284 wurde auch avisiert, dass die Aufgaben des Projekts in die Linienorganisationen des FM, AIT und DLZP überführt werden sollen, da sich die wesentlichen Aufgabenstellungen von der Softwareentwicklung auf den Betrieb und Rollout des Verfahrens KoPers verlagert haben.

Diese Aufgabenverlagerung wurde planmäßig zum 01.04.2020 umgesetzt.

Die vom Finanzministerium aus dem Projekt übernommenen Aufgaben wurden im Referat VI 13 (Digitales Personalmanagement) zusammengeführt. Das neue Referat VI 13 nimmt die Aufgaben der Zentralen Stelle für das Verfahren KoPers wahr und kümmert sich um die Themenfelder, die mit der weiteren Digitalisierung von Personalmanagementaufgaben verbunden sind.

Das DLZP hat die Themenfelder Analyse & Statistik und die Module Reise- und Bewerbungsmanagement übernommen. Auf das AIT – als Fachliche Leitstelle des KoPers-Verfahrens – sind die Aufgaben der Anwenderbetreuung übertragen worden.

Die inhaltlich und zeitlich befristeten Aufgaben für den Rollout des KoPers-Verfahrens werden von einer Projektgruppe wahrgenommen, die an das Referat VI 13 angebunden worden ist. Mit Gründung der Projektgruppe ist die Aufgabe des planmäßigen Rollouts von KoPers/Integriert in der Landesverwaltung und Ressorts nunmehr organisatorisch klar verortet.

Die Struktur der Projektgruppe Rollout KoPers/Integriert verdeutlicht die große Spannweite der zu bearbeitenden Aufgaben:

- Teilprojekt Rollout-Management Gesamtkoordination aller rollout-bezogenen Aktivitäten in enger Abstimmung mit den Rollout-Koordinatoren der Ressorts
- Teilprojekt Entwicklung & Test Finalisierung einer für alle Ressorts geeigneten Standardversion von KoPers/Integriert auf der Basis der ersten praktischen Einsatzerfahrungen sowie ergänzender Abstimmungen mit den noch umzustellenden Ressorts sowie vertiefender Tests
- Teilprojekt Anpassung & Betreuung Abstimmung und Umsetzung der zwingend erforderlichen Anpassungen der Standardversion von KoPers/Integriert an Ressortspezifika,

Planmäßige Überführung der Projektaufgaben in die Linienorganisationen zum 01.04.2020

Gründung der Projektgruppe Rollout KoPers/Integriert

Große Spannweite der Rollout-Aufgaben

Erarbeitung und Umsetzung eines Organisationskonzeptes für die Durchführung von Anwender*innen-Schulungen, die Sicherstellung der laufenden Betreuung sowie die Aufnahme etwaiger Fehler und Optimierungsanforderungen nach Einführung von KoPers/Integriert in einem Ressort

3.2 Neues Releasemanagement

Anfang 2020 haben der Softwarehersteller P&I und Dataport die Kooperationsländer FHH und SH darüber informiert, dass die Releaseplanung ab dem Jahr 2020 umgestellt wird.

Mit dieser neuen Releaseplanung will der Softwarehersteller die Verlässlichkeit und Qualität der Softwarelieferungen verbessern, die von den Ländern in den vergangenen Jahren stark kritisiert worden ist.

Kernstück dieser neuen Planung ist die Lieferung von (nur noch) drei Releases pro Jahr. Die Länder können für die jeweiligen Lieferungen, die terminlich fixiert sind (im Februar, im Juni und Oktober) insgesamt 250 Punkte pro Release zur Umsetzung anmelden. Auf SH entfallen also 125 Punkte für jedes Release, die entweder zur Umsetzung von Anforderungen oder zur Behebung von Fehlern genutzt werden können.

Der Softwarehersteller bewertet die gemeldeten Punkte (Anforderungen und Fehler) und stellt den Ländern insgesamt 1.000 Entwicklertage pro Release zur Verfügung, d.h. im Schnitt rechnet P&I mit ca. 4 Entwicklertagen pro gemeldeten Punkt.

Die Umsetzung der Releaselieferungen erfolgt im Zuge der Pflegevereinbarungen, die die Länder abgeschlossen haben.

Bei Umsetzung von neuen Anforderungen kann ggf. ein kostenpflichtiger Change Request entstehen, wenn dieser Punkt über die vertraglich geschuldete Leistung hinausgeht.

Es besteht Einvernehmen zwischen allen Beteiligten, zeitnah zu bewerten, ob die Ziele (mehr Verlässlichkeit und bessere Qualität) erreicht worden sind. Schleswig-Holstein und Hamburg werden auch eruieren, welche Nachteile das neue Verfahren mit sich bringt und wie mit diesen zukünftig umgegangen werden kann.

In diesem Zusammenhang werden auch die Gespräche mit dem Softwarehersteller und Dataport auf Vorstandsebene fortgeführt.

Für die Länder ist neben der Qualität und Verlässlichkeit der Softwarelieferungen auch entscheidend, ob die Quantität der umgesetzten Punkte zufriedenstellend ist.

*Neues
Releasemanagement
mit drei Lieferungen
pro Jahr und
Festlegung des
Umfangs*

Zur fristgerechten Erreichung der geplanten Meilensteine ist es unbedingt erforderlich, dass möglichst alle der gemeldeten Punkte fehlerfrei und pünktlich geliefert werden.

Es hat sich bereits im Laufe des Jahres 2020 gezeigt, dass die Reglementierung des Softwareherstellers zur Lieferung von Punkten Auswirkungen auf die Meilensteinplanung des Landes hat. Der vorgegebene Releasezyklus hat unmittelbaren Einfluss auf die Tests und möglichen Termine zur Inbetriebnahme der Module.

Es wird auch kritisch gesehen, dass die neue Releaseplanung dazu führt, dass bestehende Softwarefehler nur zu bestimmten Zeitpunkten und in einem begrenzten Umfang behoben werden. Besonders kritisch ist dies bei der Umsetzung von gesetzlichen Änderungen. Eine Ausnahme lässt der Softwarehersteller nur bei produktionsverhindernden Fehlern zu, die in einem schnelleren Zyklus beseitigt werden.

Vor diesem Hintergrund wird mit Dataport und dem Softwarehersteller im Zuge der Abnahmeverhandlungen in SH festzulegen sein, wie die hohe Anzahl von Fehlern in der Produktion signifikant reduziert und das Releasemanagement ggf. modifiziert werden kann. Im normalen Releaseplanungsprozess wird dies nicht machbar sein, da die Anzahl der Punkte auf 125 begrenzt ist.

Es bleibt bei der bisherigen Sichtweise, dass eine Abnahme für SH nur in Betracht kommt, wenn die Anzahl der Fehler erheblich reduziert wird.

3.3 Pilotierung von KoPers/Integriert bei Landespolizei und DLZP

Seit Mitte 2019 wurde KoPers/Integriert in zwei Stufen an ca. 120 Arbeitsplätzen der Personalverwaltung bei der Landespolizei für rd. 9.400 Personalfälle eingeführt.

Damit kann für einen signifikanten Teil der Landesverwaltung erstmals der bislang papiergebundene Austausch abrechnungsrelevanter Informationen zwischen den personalverwaltenden Dienststellen und dem DLZP weitgehend entfallen.

In der Pilotierung sind durch das integrierte Verfahren noch nicht alle AP-Vordrucke abgelöst worden. Sobald diese ebenfalls abgelöst werden, ist ein Papieraustausch nicht mehr erforderlich.

Mit Erreichen dieses Meilensteins werden die Vorteile einer gemeinsamen Datenhaltung und der elektronischen Arbeitsübergabe von den personalverwaltenden Dienststellen an das DLZP genutzt. Die früher notwendige Doppelerfassung von abrechnungsrelevanten Daten in zwei IT-Verfahren ist damit obsolet. Hier zeigt sich ein Grundprinzip der KoPers-Philosophie: Daten werden dort (einmal) erfasst, wo sie erstmals vorliegen,

*Pilotierung von
KoPers/Integriert
bei der
Landespolizei*

um dann für die jeweilige Anschlussbearbeitung digital zur Verfügung zu stehen.

Das Ziel, neben der Praxistauglichkeit der Kernfunktionalität von KoPers/Integriert auch dessen Eignung für die Generierung standardisierter Dokumente nachzuweisen (z. B. Bescheide im Zusammenhang der von Beschäftigten beantragten Personalmaßnahmen), wurde bislang noch nicht erreicht.

Zwar wurden die generierbaren Dokumente der Landespolizei planmäßig bereitgestellt. Ihre Erprobung konnte bislang jedoch aus verschiedenen Gründen – u. a. pandemiebedingt – nicht abgeschlossen werden. Belastbare Erkenntnisse hinsichtlich etwaiger Optimierungserfordernisse bei der Generierung von Dokumenten mit KoPers/Integriert werden voraussichtlich erst zum Jahreswechsel 2020/2021 vorliegen. Nichts deutet aktuell darauf hin, dass die Nutzung dieser neuen KoPers-Funktionalität nicht in der vorgesehenen Weise und Qualität möglich ist.

Die mittlerweile mehr als einjährigen Erfahrungen aus dem produktiven Einsatz von KoPers/Integriert bei der Landespolizei erlauben eine positive Prognose der Praxistauglichkeit des Verfahrens für dessen bis 2022 geplante Einführung in allen Dienststellen der Landesverwaltung. Daher ist der Pilotbetrieb von KoPers/Integriert in der Personalverwaltung der Landespolizei und im DLZP als Erfolg zu werten. Die mit der Pilotierung gesteckten Ziele wurden ganz überwiegend erreicht.

Ungeachtet dessen hat die Pilotierung erwartungsgemäß verschiedene Optimierungspotenziale bzw. —erfordernisse aufgezeigt, die zum Teil die Software selbst betreffen, aber auch die Randbedingungen für ihre Einführung (etwa in den Bereichen Schulung, Betreuung und Koordination aller Aktivitäten während der Monatsabschlüsse). Es besteht Einvernehmen unter den Pilotierungsbeteiligten, dass die identifizierten Defizite so schnell wie möglich behoben werden sollen.

Ein detailliertes Resümee wird die Projektgruppe Rollout in Form eines Evaluationsberichts vorlegen.

Im Zuge der Einführung des integrierten Verfahrens wird auch zu untersuchen sein, wie sich diese neue Arbeitsweise auf den Personalbedarf auswirkt.

*Auswirkungen auf
den Personalbedarf*

Die Ergebnisse der geplanten Untersuchungen für die personalverwaltenden Dienststellen der Landespolizei und beim MBWK werden voraussichtlich im ersten Halbjahr 2021 vorliegen.

Im DLZP werden Organisationsuntersuchungen für die Fachbereiche Besoldung und Entgelt vorgenommen. Die Ergebnisse hierzu liegen noch nicht vor.

3.4 Rollout von KoPers/Integriert in der Landesverwaltung

In Vorbereitung des ab Dezember 2021 vorgesehenen stufenweisen Rollouts von KoPers/Integriert in der Landesverwaltung wurden zunächst mit dem MILIG (April 2020) sowie mit StK, FM, MVWATT (einschl. LBV und SHIBB) und Muthesius-Hochschule Workshops zur Vorbereitung des Rollouts in diesen Bereichen durchgeführt, die aus Sicht der beteiligten Dienststellen nur wenige zusätzliche Anforderungen an den aktuellen Versionsstand ergeben haben. Hierbei stand die Ablösung des bisher genutzten Altverfahrens für die Personalverwaltung, PERMIS-V, im Mittelpunkt.

Anforderungsworkshops mit weiteren Dienststellen

Die ebenfalls 2021 Jahr geplante Ablösung des Altverfahrens PERLE, das über viele Jahre hinsichtlich seiner Nutzung für die deutlich überdurchschnittlichen Fallzahlen der Lehrerverwaltung optimiert wurde, stellt KoPers/Integriert vor besondere Herausforderungen.

Abstimmung der Einsatzerfordernisse für die Lehrerverwaltung

Um die sich hieraus ergebenden Anforderungen zu präzisieren, wurden bzw. werden in Zusammenarbeit mit dem MBWK mehrere Teststrecken auf der Basis praxistypischer Fallkonstellationen durchlaufen.

Im nächsten Rollout-Schritt Mitte Dezember 2020 werden das MILIG sowie weitere nachgeordnete Dienststellen mit rd. 1.200 Personalfällen an rd. 25 Arbeitsplätzen der Personalsachbearbeitung auf KoPers/Integriert umgestellt. Die Vorarbeiten (u. a. Schulungsplanung, Migration der Altdaten, Aufbau einer Betreuungsorganisation) erfolgen in enger Abstimmung mit dem Ressort. In der Woche ab dem 14.12.2020 werden damit - neben der Landespolizei - auch die übrigen Dienststellen im Geschäftsbereich des MILIG die Arbeit mit KoPers/Integriert aufnehmen.

Einführung im gesamten Geschäftsbereich des MILIG im Dezember 2020

Unter Einbeziehung der bisherigen Erfahrungen wird von der Projektgruppe Rollout zurzeit ein standardisiertes Vorgehensmodell für den Rollout in einer Dienststelle erarbeitet, das ab 2021 genutzt werden soll, um auch die zeitgleiche Umstellung mehrerer Ressorts ressourceneffizient und mit hoher Qualität zu ermöglichen.

Standardisiertes Vorgehensmodell

Folgende Meilensteine liegen der Planung des Rollouts von KoPers/Integriert für 2021 zugrunde:

Rolloutplanung 2021

- **Mai 2021**
 - Staatskanzlei
 - MVWATT
 - Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr
 - SHIBB (Verwaltungsbeschäftigte)
 - MBWK (Verwaltungsbeschäftigte)
 - Muthesius-Hochschule (Jan bis Mai 2021)

Insgesamt an 70 Arbeitsplätzen der Personalverwaltung für rund 2.900 Personalfälle.

- **Oktober 2021**
 - SHIBB (Lehrkräftepersonal berufliche Schulen)
 - MBWK (Lehrkräftepersonal allgemeinbildende Schulen)

Insgesamt an rd. 150 Arbeitsplätzen der Personalverwaltung für rund 30.000 Personalfälle.

- **Dezember 2021** - Finanzministerium

Einschließlich der nachgeordneten Bereiche an insgesamt rund 100 Arbeitsplätzen der Personalverwaltung für rund 5.200 Personalfälle.

Die Umstellung der nach den Rollout-Stufen des Jahres 2021 verbleibenden Ressorts MSGJFS, MELUND und MJEV sowie der LRH und die Landtagsverwaltung mit insgesamt rund 8.900 Personalfällen an rund 350 Arbeitsplätzen soll ebenfalls über das darauffolgende Jahr verteilt erfolgen.

Rolloutplanung 2022

Reihenfolge und Modalitäten der Verfahrensumstellungen werden voraussichtlich bis Mitte 2021 mit allen Beteiligten abgestimmt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die der Projektgruppe Rollout gesteckte Zielsetzung, alle Ressorts bis Ende 2022 auf das neue IT-Verfahren KoPers/Integriert umzustellen, aller Voraussicht nach erreicht wird.

Fazit

3.5 Pilotierung der Module Stellenverwaltung & Beurteilungen

Im Rahmen des digitalen Personalmanagements sollen auch die Aufgaben für die Stellenverwaltung im KoPers-System abgebildet und unterstützt werden.

Modul Stellenverwaltung in KoPers erweitert das digitale Portfolio des integrierten Systems

Das integrierte KoPers-Verfahren wird damit um ein weiteres Modul erweitert.

Neben den Daten, die für die Personalverwaltung und Abrechnung erforderlich sind, werden damit auch die dazugehörigen Daten aus der Stellenbewirtschaftung in einem System zusammengeführt.

Einige Ressorts haben für die Stellenverwaltung bisher auch das Verfahren PERMIS-V-neu oder andere Lösungen genutzt.

Mit der Einführung des Moduls KoPers/Stellenverwaltung werden sich neben den Personendaten auch alle Stellendaten in

einem Verfahren befinden und damit auch für erforderliche Auswertungen oder Berichte zur Verfügung stehen.

Das Modul soll zunächst im ersten Quartal 2021 im MILIG pilotiert werden und nach einer erfolgreichen Inbetriebnahme in den Funktionsumfang des Rollouts von KoPers einbezogen werden.

Voraussetzung für die Inbetriebnahme im ersten Quartal 2021 ist u.a., dass die Tests in den kommenden Monaten erfolgreich verlaufen.

Auch das KoPers/Beurteilungsmodul soll im ersten Quartal 2021 im MILIG pilotiert werden.

Das neue Modul soll bei der Durchführung und Dokumentation der Beurteilungsverfahren unterstützen.

Auch hier zahlt sich das integrierte System aus, weil die vorhandenen Daten für das Beurteilungsgeschäft genutzt werden können.

*Beurteilungsmodul
unterstützt beim
Beurteilungs-
verfahren*

3.6 Pilotierung und Rollout der Module Bewerbungs- und Reisemanagement

Das KoPers-Team für Reise- und Bewerbungsmanagement ist seit dem 01.04.2020 als Projektgruppe im DLZP angesiedelt und dort direkt der Direktorin unterstellt. Die Integration verlief reibungslos.

*Pilotierung
Bewerbungs-
management*

Die im Juli 2019 begonnene Pilotierung des Moduls Bewerbungsmanagement im Nachwuchskräfteverfahren der Polizei wurde im 1. Halbjahr 2020 auch unter den erschwerten Bedingungen der Corona-Pandemie fortgesetzt. In einem ersten Schritt wurden im August 2020 350 Anwärter*innen in den Landesdienst übernommen.

Die erstmals eingesetzte Online-Bewerbung war mit einem Anteil von 98% der Bewerbungen sehr erfolgreich. Optimierungsbedarf besteht dagegen bei der automatisierten Übernahme von Bewerber*innendaten in die integrierte Personalverwaltung.

Weiterhin sollen statistische Auswertungen hinsichtlich des Bewerber*innenkreises ausgeweitet werden.

Für das im Juli 2020 begonnene Auswahlverfahren der Polizei wurden bereits verschiedene Systemoptimierungen vorgenommen. Sie zielten insbesondere auf eine weiter verbesserte Unterstützung der Mitarbeiter*innen der Werbe- und Einstellungsstelle der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein (PD AFB) ab.

Die ersten vier Monate des Einstellungsverfahrens 2020 zeigen nun, dass das Zusammenspiel von Softwareoptimierungen und zunehmender Routine bei der Anwendung der Software

insgesamt zu einem verbesserten Verfahrensablauf in der Werbe- und Einstellungsstelle der PD AFB führen.

Auch die Verfahren der Staatskanzlei für die Nachwuchskräftegewinnung und die Unterstützung von Auswahlverfahren im BIZ laufen weiterhin zufriedenstellend.

Die ursprünglich für Mitte 2020 geplante Einführung des Moduls Bewerbungsmanagement im MBWK für die schulische Assistenz konnte aufgrund von Verschiebungen im Releasemanagement nicht wie ursprünglich geplant realisiert werden.

Ergänzend wird derzeit untersucht, wie Auswahlverfahren für Fachkräfte in der gesamten Landesverwaltung durch das KoPers-Verfahren unterstützt werden können. Erste Zwischenergebnisse werden hier im Laufe des Jahre 2021 erwartet.

Ausblick 2021

Der Probetrieb des Reisemanagements konnte nicht wie geplant in 2020 begonnen werden. Ursächlich waren hier einerseits erforderliche Verschiebungen im Release-management sowie andererseits die Umsetzung der beschlossenen Erweiterung des Projektumfanges. Der Start der Erprobung des Moduls im Geschäftsbereich des Finanzministeriums ist nunmehr für Mitte 2021 geplant.

*Erprobung des
Moduls
Reisemanagement*

Zwingende Voraussetzung sind dafür die Bereitstellung der durchgängig digitalen Bearbeitung von der Antragstellung über die Genehmigung bis zur Abrechnung durch den Hersteller und die Lauffähigkeit des vorgelagerten Self-Service mit dem Modul Loga³. Ziel der praktischen Erprobung in diesem abgegrenzten Einsatzgebiet ist die Gewinnung von belastbaren Informationen hinsichtlich der Einsatzreife des Moduls Loga³ und der Kosten für dessen Betrieb durch Dataport.

3.7 Pilotierung von Self Services

Ziel von KoPers/Integriert ist es auch, die Personalprozesse vollständig digital in der Software abzubilden. So sollen alle Prozessschritte von der Antragstellung bis zum Bescheid und ggf. der Abrechnung digital erfolgen. Der derzeit übliche Versand von Anträgen und Bescheiden soll obsolet werden.

*Einführung von
digitalen Prozessen*

Neben der Digitalisierung der Reiseprozesse ist auch vorgesehen, die Verdienstabrechnung, die derzeit per Brief verschickt wird, online in KoPers bereitzustellen.

Die Beschäftigten können dann ihre Abrechnung online abrufen.

Dieses Verfahren soll nach Fertigstellung aller maßgeblichen Voraussetzungen im ersten Halbjahr 2021 im Bereich des FM pilotiert werden.

Auf Basis der Erfahrungen der Pilotierung zu den digitalen Self-Services wird dann entschieden, ob ein landesweiter Rollout erfolgen soll.

*Investitionen in
Infrastruktur und
Betrieb erforderlich*

Es zeichnet sich nämlich ab, dass die Bereitstellung von digitalen Self-Services für die ca. 100.000 aktiven und passiven Beschäftigten des Landes erhebliche Investitionen in die technische Infrastruktur und den laufenden Betrieb erforderlich machen wird (Dataport rechnet mit jährlichen Kosten i.H.v. ca. 700 T €, die im Haushaltsentwurf 2021 und in der Finanzplanung berücksichtigt sind.).

3.8 Systembetrieb im AIT und DLZP

Die Systemstabilität und damit verbundene Verfügbarkeit für die Anwender*innen hat sich deutlich und zufriedenstellend verbessert. Der Zeitaufwand für den Monatsabschluss konnte so reduziert werden, dass nur noch wenige Stunden kein paralleler Anwenderbetrieb und maximal 3 Tage nur eingeschränkter Anwenderbetrieb („Warteschlange“) möglich ist. Hier wurden einige schwerwiegende Systemfehler korrigiert.

*Systemstabilität und
Verfügbarkeit haben
sich weiter
verbessert*

Die Zusammenarbeit mit dem Softwarehersteller bei Softwareänderungen (z. B. Tariferhöhungen) läuft unter Berücksichtigung der häufig engen zeitlichen Rahmen zufriedenstellend.

Hingegen ist die Situation im Fehlermanagement weiterhin unbefriedigend. Bei vielen einzelnen Fachfragen weist das System noch immer deutliche Fehler auf. Die Fehlersituation belastet das AIT und die Fachbereiche des DLZP. Sie führt zu Mehraufwand und Unzufriedenheit bei Betroffenen.

*Fehlersituation muss
behoben werden*

Kritisch sind insbesondere Fehler, die bereits behoben waren und erneut auftreten. Besonders auffallend ist außerdem die Fehlersituation bei den Schnittstellen zu anderen Systemen, nicht an der Technik, aber an der Datenaufbereitung. Auch 2020 wurden für das Jahr 2019 durch das System mehrere hundert Lohnsteuerbescheinigungen nicht oder nicht korrekt erstellt, so dass das AIT diese manuell korrigieren oder erstellen musste mit allen damit verbundenen Risiken und Aufwänden.

Insbesondere die elektronische Datenübergabe an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist noch erheblich fehlerbehaftet. Dieses führt regelmäßig zu hohem Aufwand für zusätzlich erforderliche Nacharbeiten. Für eine korrekte Meldung muss in vielen Fällen eine Meldung außerhalb des KoPers Verfahrens über das VBL-Portal erfolgen. Ein weiteres Beispiel für eine fehlerhafte Schnittstelle ist der Prozess Riester. In nahezu allen Fällen müssen die Meldungen manuell vorgenommen werden, obwohl diese automatisiert erfolgen soll.

Problematisch ist auch die viel zu lange Zeit für die Anpassung von Dokumenten, die dann bei falschen oder veralteten Informationen negative Außenwirkung erzeugen.

Die Maßnahmen für eine nachhaltige Verbesserung der Fehlersituation werden auch in den regelmäßigen Gesprächsrunden mit dem Softwarehersteller und Dataport abgestimmt.

3.9 Auswertungen und Berichte für das digitale Personalmanagement

Mit dem Umdruck 19/3284 wurde über den Lösungsansatz berichtet, die Generierung von Auswertungen und Berichten auf eine vom originären KoPers-Betrieb getrennte Infrastruktur auszulagern und das KoPers-Gesamtsystem entsprechend zu erweitern. Diese Erweiterung wurde zwischenzeitlich erfolgreich umgesetzt.

Betriebsbereitschaft für Datenbankinfrastruktur liegt vor

Im Auftrag des nunmehr zuständigen DLZP hat Dataport im Dezember 2019 damit begonnen, eine technisch unabhängig betriebene Datenbankanfrastruktur aufzubauen. Ende Mai 2020 hat Dataport die Betriebsbereitschaft erklärt.

In einem gemeinsamen Projekt von DLZP und der KPMG AG erfolgt parallel dazu

- der Wissenstransfer zum Umgang mit den neuen Werkzeugen zur Erstellung von Auswertungen und Berichten,
- die Entwicklung technischer Lösungskonzepte (insbesondere betreffend das Berechtigungsmanagement)
- die prototypische Erstellung erster Berichte.

Dieses Projekt verläuft erfolgreich, ist weit vorangeschritten und wird planmäßig unter Erreichung der gesetzten Ziele zum 31.12.2020 enden.

Als zentrales Werkzeug zur Erstellung der Auswertungen wird „Power BI for Reportserver“ von Microsoft eingesetzt. Im Wissen um die Softwarestrategie des Landes und den beschlossenen Umstieg auf Open-Source-Produkte ist der Aufbau der Auswertungsinfrastruktur von vorneherein mehrschichtig erfolgt. Die Datenbasis mit Oracle kann erhalten bleiben, wenn ein anderes geeignetes Werkzeug zur Erstellung von Auswertungen zum Einsatz kommen soll.

Power BI als Werkzeug für Auswertungen

Im Ergebnis bedeutet das: Das KoPers-System stellt nunmehr nur noch die Datenquelle dar für eine ansonsten autarke Auswertungsinfrastruktur. Aus rein technischer Sicht ist die Anbindung weiterer Datenquellen denkbar.

Das DLZP ist damit gut aufgestellt, um den von der Projektgruppe Rollout gesteuerten Prozess des landesweiten Einsatzes von KoPers/Integriert hinsichtlich der benötigten Auswertungen bedarfsgerecht zu unterstützen.

Neue Infrastruktur und Werkzeug werden für Auswertungen und Berichte eingesetzt

Konkretisiert werden diese Bedarfe in Zusammenarbeit mit den künftigen Anwenderinnen und Anwendern in Workshops, die sich an der zeitlichen Schiene des KoPers-Rollouts orientieren. Die Ablösung von Bestandsauswertungen, die mit den alten KoPers-Werkzeugen erstellt wurden, erfolgt nachrangig und sukzessive im Laufe des Jahres 2021.

Perspektivisch bildet die neue Infrastruktur die Grundlage für ein modernes Personalberichtswesen.

Dafür soll bis Sommer 2021 zunächst der Personalstruktur- und Personalmanagementbericht der Staatskanzlei im bekannten Umfang auf die neue Plattform überführt werden. Der weitere Ausbau wird gemeinsam mit der Staatskanzlei konzipiert.

3.10 Zentralisierung von Prozessen im DLZP, Umzugskosten und Trennungsgeld

Neben der Einführung eines integrierten IT-Verfahrens gehört die Umsetzung der Prozessagenda und die damit verbundene Zentralisierung von Personalmanagementaufgaben beim DLZP zu den Aufgabenfeldern des digitalen Personalmanagements.

Umsetzung der Prozessagenda

Der KoPers-Beirat hat am 15.04.2020 beschlossen, die beiden Prozesse zur Bearbeitung von Umzugskosten und Trennungsgeld schrittweise beim DLZP zu zentralisieren.

Die Ressorts geben damit – wie im Rahmen der Prozessagenda vereinbart – die Zuständigkeit zur Bearbeitung der Prozesse vollständig an das DLZP ab.

Die Zentralisierung von Umzugskosten und Trennungsgeld im DLZP verläuft planmäßig.

Zentralisierung verläuft planmäßig

Im August 2020 wurde die erste Stufe der Zentralisierung erfolgreich umgesetzt. Für alle Behörden, die Umzugskosten und Trennungsgeld bereits bisher über das DLZP abrechnen ließen, wurden mit der sachlich und rechnerischen Richtigzeichnung, der Anweisung der auszahlenden Beträge im SAP-Verfahren sowie der Veraktung in der elektronischen Personalakte weitere Prozessschritte im DLZP konzentriert.

Ab 2021 werden dann in zwei weiteren Stufen die Behörden einbezogen, die Umzugskosten und Trennungsgeld bisher selbst abrechnen. Für diese beiden Stufen werden dann auch Personal und Budget sowie gegebenenfalls Personal aus den abgebenden Behörden in das DLZP übertragen.

4 Nächste Berichterstattung

Nächster schriftlicher Statusbericht: Im 4. Quartal 2021.

*Nächste
Berichterstattung*